

Experiencias de diversidad e inclusión en energía eléctrica



El pasado 28 de noviembre se realizó el foro virtual de ACIEM: Experiencias en la implementación de Políticas de Diversidad e Inclusión en el sector de energía con la participación de Marcela González, Directora de Talento Organizacional de XM; Catalina Muñoz, Especialista de Talento Organizacional de ISA y Rafael Espinosa, Vicepresidente Regional en Asignación de Continuidad Operativa de Ecopetrol, con la moderación de Lorena García, Directora de la Comisión de Diversidad e Inclusión de ACIEM.

En Colombia, el sector de la energía eléctrica se ha caracterizado por tener un importante número de trabajadores hombres, tanto en cargos gerenciales como técnicos, operativos y administrativos. Sin embargo, en los últimos años la participación de la mujer ha sido cada vez mayor, gracias al nuevo enfoque de las juntas directivas y las gerencias de las organizaciones públicas y privadas, haciendo su participación más activa en decisiones estratégicas de las compañías.

Vale la pena recordar que la diversidad está definida como la expresión plural de las diferencias entre las personas de la sociedad y su inclusión, la forma en que se logra que todos los individuos o grupos sociales, tengan las mismas posibilidades y oportunidades para realizarse como ciudadanos.

“Existe motivación de cada persona en querer formar parte del programa y este es uno de los grandes retos que tenemos como organización, ya que es un tema cultural”

Incrementar la Diversidad y la Inclusión en todos los espacios de las instituciones, empresas y organizaciones, es un reto y una responsabilidad para cerrar las brechas históricas involucrando e integrando a las personas a situaciones, momentos y oportunidades nuevas que permitan visibilizar esta cultura social.

Para comprender la manera como esta concepción se ha visto reflejada en la práctica, la Comisión de Diversidad e Inclusión de la Asociación Colombiana de Ingenieros - ACIEM, realizó en el mes de noviembre de 2023, el segundo foro: *Políticas de Diversidad e Inclusión de Género en sector de la Energía Eléctrica*, en el cual participaron Marcela González, Directora de Talento Organizacional de XM; Catalina Muñoz, Especialista de Talento Organizacional de ISA y Rafael Espinosa, Vicepresidente Regional en Asignación de Continuidad Operativa de Ecopetrol, quienes compartieron su experiencia, resultados y lecciones aprendidas en este sector.

Los invitados destacaron que a pesar de contar con políticas establecidas en esta área y que llevan varios años de implementación, coincidieron en que nunca será suficiente y siempre existirán retos y oportunidades para avanzar y poder impactar en un mayor número de personas.



De las intervenciones y experiencias empresariales de los panelistas del foro se destacan:

ISA

- La principal motivación cuando diseñamos nuestra estrategia al 2030 para cumplir con los

retos estratégicos, era impulsar el modelo de innovación, para desarrollar ciertas capacidades y contar con equipos diversos.

“ Las empresas tenemos que desarrollar programas que nos permitan flexibilizar esos roles o cargos, para brindar a las personas discapacitadas, la posibilidad de ingresar a la compañía ”

- Nuestro programa tiene por nombre ‘Otras Miradas’, cuyo objetivo es tener pensamientos divergentes y distintas miradas en el desarrollo de la empresa y los servicios, para afrontar los retos de la transición energética.
- En el proceso institucional de Diversidad e Inclusión exploramos distintas metodologías, luego lanzamos nuestra política donde hubo una vinculación activa de nuestra junta directiva, equipo directivo y administrativo. También contó con la participación de todas las empresas de ISA en distintos países.
- En la estrategia, se establecieron frentes de trabajo que incluye uno de género para atraer más mujeres, empoderarlas y fortalecer su liderazgo.
- Tenemos otro frente de accesibilidad, al cual incorporamos personas con discapacidad y multiculturalidad, porque somos una empresa que tiene presencia en distintos países.
- El frente más retador ha sido el de la discapacidad cognitiva, porque es la posibilidad de ser empáticos con el otro y es allí donde tenemos los mayores desafíos como sociedad y organización.

- Las empresas tenemos que desarrollar programas que nos permitan flexibilizar esos roles o cargos, para brindar a las personas discapacitadas, la posibilidad de ingresar a la compañía.
- Estamos trabajando para certificarnos en el *Sello Oro*, lo cual significa trabajar en varias dimensiones relacionadas con atracción; formación; conciliación de vida; acoso laboral y sexual; comunicaciones y compensación, entre otros.

XM

- Diversidad es innovación, creatividad, tener otras miradas y es lo que hemos trabajado al interior de la compañía, al entender por qué no estábamos atrayendo más mujeres a roles, algunos de ellos, muy masculinizados.
- Desde la empresa empezamos a atraer otras miradas y acercarnos más a las universidades, para que vieran la importancia y el aporte de las mujeres Ingenieras a la industria, trabajo que al principio fue muy empírico, para luego incorporar metodologías sobre el tema.
- Gracias a las lecciones aprendidas, logramos que XM se certificara en 2021 con el *Sello Plata Equipares* y seguimos trabajando para alcanzar el *Sello Oro*.
- Tenemos aliados estratégicos como la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (Usaid) para la promoción de la equidad y la igualdad de género en el mundo, aprendiendo de otras latitudes, culturas y geografías y así generar procesos cada vez más atractivos, que incluyan la Diversidad.
- En XM hemos aprendido alrededor de los sesgos inconscientes frente a la diversidad, por lo que hemos trabajado para generar una cultura institucional, a través de la formación y el entrenamiento de las personas que toman las decisiones dentro de la compañía.

- La Diversidad e Inclusión la hemos medido a través del clima laboral, donde observamos que existen distintas expectativas de lo que puede ser la satisfacción entre un género y otro, porque existen diferencias conceptuales sobre calidad de vida; beneficios o flexibilidad, género o condición, lo cual fue un gran logro.



- Todos los procesos que hemos vivido al interior de la organización durante estos años, nos han permitido tener resultados de aprendizaje en estos procesos, ajustando procedimientos para lograr mayor participación en áreas y cargos que antes eran muy masculinizadas.
- Las empresas deben darse la oportunidad de revisar las prácticas institucionales que vienen desarrollando en Diversidad e Inclusión para ajustarlas, porque esto se refleja en una mayor creatividad e innovación.

ECOPETROL

- El programa de Diversidad, Equidad e Inclusión de la empresa, resultó del trabajo con aquellos



grupos diversos que podían presentarse en la organización, relacionados con los temas de género, discapacidad, etnias, orientación sexual y reconciliación, con aquellas personas víctimas del conflicto.

- Esta área se trabajó al más alto nivel en la empresa, para darle el liderazgo que requería y el compromiso de ponerlo ante los trabajadores como una realidad, lo cual tuvo gran aceptación al interior de la organización.
- La percepción es que esta industria es ‘total y absolutamente machista’, y este ha sido tal vez uno de los principales retos a vencer por parte de la empresa en los distintos públicos objetivos.
- Existe motivación de cada persona en querer formar parte del programa y este es uno de los grandes retos que tenemos como organización, ya que es un tema cultural donde estamos promoviendo nuevas oportunidades para los trabajadores.
- En temas técnicos y culturales, debemos trabajar para desarrollar habilidades en hombres y mujeres, que servirán para este tipo de proyectos e iniciativas, pero también para el desarrollo de capacidades que hoy las empresas estamos necesitando.
- Debemos trabajar en hacer compañías más humanas, es decir, comprender mejor al otro y darse

“Incrementar la Diversidad y la Inclusión en todos los espacios de las instituciones, empresas y organizaciones, es un reto y una responsabilidad para cerrar brechas históricas”

una oportunidad para trabajar con alguien y lograr una mayor sensibilización de su realidad.

- Las empresas deben tomar la iniciativa de implementar este tipo de programas. Es evidente que al principio esta decisión genera temor porque existen muchos sesgos y limitaciones. Pero hoy existen todas las metodologías y herramientas para aplicarlos de forma adecuada y que ayuden a crear mejores ambientes laborales, e incluso hasta en la forma de ser de las personas.

Desde luego, ACIEM sigue promoviendo en sus espacios institucionales (congresos, cursos, conferencias, talleres y medios de comunicación, entre otros), la Diversidad y la Inclusión como parte de la esencia de la comunidad de la Ingeniería y del ejercicio profesional, reflejado en el desarrollo social y económico del país. ▲